



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019”.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Oros Arias Edelmira Livia.

ASESOR:

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga.

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad de servicio.

PERÚ – 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Zegarra Salas Wilbert.
Presidente.

Dra. Gil Aquino Liliam del Rocio.
Secretario.

Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira.
Vocal.

DEDICATORIA

A nuestro padre celestial por su amor infinito por estar siempre presente en cada momento de mi vida, dándome protección y fortaleza permanente, y a mis hijos Fabián Alejandro y Cesar Facundo que son mi motivo de superación, a mis padres por brindarme su apoyo inquebrantable día a día y a mi esposo por ser mi compañero incondicional y su constante apoyo para lograr mi trabajo.

La autora.

AGRADECIMIENTO

Con agradecimiento a la Dra: Rosa Elvira Marmanillo Manga, Doctora en la Escuela de Posgrado de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, quien fue parte del proceso de fortalecimiento y actualización para la realización de mi tesis.

La autora.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS.**

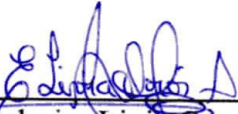
Yo, Edelmira Livia Oros Arias, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa de Maestría en Administración de la Educación de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 24004619, con la tesis titulada:

“Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, la tesis fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 15 de febrero de 2019.



Edelmira Livia Oros Arias.
DNI: 24004619

PRESENTACIÓN

Señores del Jurado, de la Escuela de PosGrado de la Universidad César Vallejo, ante ustedes presento mi trabajo de investigación con el título “Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019”, a fin de lograr el título de Magister en Administración de la Educación, investigación que se realizó y se tuvo en cuenta las normas asentadas por la Universidad Cesar Vallejo.

El Trabajo de investigación está establecido en seis capítulos., donde el primer capítulo trata de la realidad del problema, seguido de los trabajos previos desarrollados, así como las teorías relacionadas al trabajo de investigación, continuado por la formulación del problema así como la justificación del estudio, llegando a la hipótesis a ser probadas y los objetivos a alcanzar con el presente estudio. En el capítulo II se tomó en cuenta la elaboración del diseño de estudio, y de las variables del estudio, también la población y muestra involucrada que se esgrimió en el estudio, también empleando las técnicas e instrumentos, obteniendo la validez y confiabilidad del instrumento de estudio, y posteriormente el análisis de datos y aspectos éticos. El capítulo III esta involucra a los resultados que se obtuvo con la aplicación del instrumento; por lo tanto el capítulo IV nos muestra la discusión de resultados que se realizó con respecto al trabajo de investigación y llegando al capítulo V con las conclusiones finales de la tesis, y por último el capítulo VI da a conocer las recomendaciones con respecto al trabajo que se realizó.

Trabajo de investigación que presento ante ustedes para la correspondiente evaluación y posteriormente obtener su asentimiento y finalmente sustentar.

La autora.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	122
1.1. Realidad problemática	123
1.2. Trabajos previos	133
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	23
1.4.1. Problema General	23
1.4.2. Problemas Específicos	23
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.6.1. Hipótesis General	24
1.6.2. Hipótesis Específicas	24
1.7. Objetivos	24
1.7.1. Objetivo General.....	24
1.7.2. Objetivos Específicos.....	24
II. MÉTODO.....	25
2.1. Diseño de investigación	25
2.2. Variables, Operacionalización.....	25
2.2.1. Variables de estudio.....	25

2.2.2. Operacionalización de variables.....	27
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.4.1. Técnicas e instrumentos.....	27
2.4.2. Validez y confiabilidad	27
2.5. Métodos de análisis de datos.....	29
III. RESULTADOS	30
3.1. Descripción.....	30
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
VII. REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	48
Anexo 01 Matriz de consistencia	
Anexo 02 Matriz de operacionalización	
Anexo 03 Matriz de instrumentos de recolección de datos	
Anexo 04 Instrumento de recolección de datos	
Anexo 05 resultados de las variables e indicadores	

INDICE DE GRÁFICOS Y CUADROS

Tabla 01 Estadísticas De Fiabilidad Para La Variable Motivación	28
Tabla 02 Estadísticas De Fiabilidad Para La Variable Desempeño Laboral	29
Tabla 03: Motivación	30
Tabla 04: Motivación Intrínseca	31
Tabla 05: Motivación Extrínseca.	32
Tabla 05: Desempeño laboral	33
Tabla 07: Satisfacción Laboral	34
Tabla 08: Trabajo en Equipo	35

Tabla 09: Capacitación	36
Tabla 10 Pruebas de Chi-Cuadrado	37
Tabla 11: Escala De Spearman	38
Tabla 12: Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral	39
Tabla 13: Motivación Intrínseca y Trabajo En Equipo	39
Tabla 14: Motivación Intrínseca y Capacitación	40
Tabla 14: Motivación Intrínseca y Capacitación	40
Tabla 16: Motivación Extrínseca y Trabajo En Equipo	41
Tabla17: Motivación Extrínseca y Capacitación	41
Grafico 01: Motivación	30
Grafico 02: Motivación Intrínseca	31
Grafico 03: Motivación Extrínseca	32
Grafico 04: Desempeño Laboral	33
Grafico 05: Satisfacción Laboral	34
Grafico 06: Trabajo en Equipo	35
Grafico 07: Capacitación	36

RESUMEN

La tesis titulada “Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019, se realizó a fin de comprobar la correspondencia que existe entre motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019, donde la hipótesis plantea que la motivación está estrechamente relacionada al desempeño laboral de los docentes del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 – Santiago de la provincia y región Cusco.

En el presente trabajo la población total es de 30 docentes entre nombrados y contratados del nivel secundario de la Institución educativa Fe y Alegría N° 20 del distrito de la provincia y región del Cusco. Donde se tomó la muestra de la investigación en estudio a 16 docentes nombrados del nivel secundario, con el fin de obtener datos más certeros ya que estos docentes son nombrados y permanentes y el resto de docentes se encuentran en la condición de contratados temporalmente, a la muestra se le aplicó la encuesta probabilística por conveniencia, donde c/u de estos desarrollaron dos instrumentos debidamente aprobados y validados, esto con el fin de recabar datos fidedignos para el trabajo de investigación esto con respecto a las variables de la motivación y el desempeño laboral.

Los resultados muestran con respecto a la variable Motivación se concluye que la mayoría de docentes encuestados como es el 87.50% dieron como respuesta casi siempre están motivados y el 12,50% respondieron que a veces están motivados y con respecto al desempeño laboral la mayoría dieron como respuesta que el 62.50% casi siempre tienen un óptimo desempeño laboral y el 6.25% respondieron siempre tiene un desempeño laboral eficaz y 31.25% a veces tienen un desempeño laboral óptimo.

Palabras Clave: Motivación laboral, desempeño laboral.

ABSTRACT

The thesis entitled "Motivation and teacher work performance of the secondary level, in the educational institution Fe y Alegría N ° 20 of the district of Santiago of the province and Cusco region, 2019, was carried out in order to verify the correspondence that exists between motivation and performance of teachers of the Educational Institution Fe y Alegría N ° 20 of the district of Santiago of the province and region Cusco, 2019, where the hypothesis states that the motivation is closely related to the job performance of secondary school teachers, in the educational institution Fe y Alegría N ° 20 - Santiago of the province and region Cusco.

In the present work the total population is of 30 teachers between appointed and hired of the secondary level of the educational Institution Fe y Alegría N ° 20 of the district of the province and region of Cusco. Where the sample of the research under study was taken to 16 teachers appointed from the secondary level, in order to obtain more accurate data since these teachers are appointed and permanent and the rest of the teachers are in the condition of being hired temporarily, to the sample was applied probabilistic survey for convenience, where each of these developed two instruments duly approved and validated, this in order to collect reliable data for research work this with respect to the variables of motivation and job performance .

The results show that with regard to the Motivation variable, it is concluded that the majority of teachers surveyed, such as 87.50%, responded almost always with motivation and 12.50% answered that they are sometimes motivated and with respect to work performance, most of them gave In response, 62.50% almost always have an excellent job performance and 6.25% answered always have an effective work performance and 31.25% sometimes have an optimal work performance.

Keywords: Workmotivation, jobperformance.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática.

Actualmente la educación es prioridad para la gesta de una sociedad sostenible con valores y principios, por ello se requiere de formadores motivados y fortalecidos, siendo estos elementos importantes para alcanzar un desempeño laboral docente eficiente y satisfactorio, el que a futuro permitirá visibilizar generaciones de ciudadanos y ciudadanas formados con capacidades y valores, como resultado de una adecuada calidad educativa.

Según Markova, 2017 da a conocer que la educación a nivel mundial ocupa un aspecto muy importante para el progreso de las Naciones Unidas, quien realizó unos estudios mediante encuestas en ciento veintitrés países, resaltando así que existe dos prioridades y entre ellas la más importante es la educación para el desarrollo satisfactorio a nivel mundial. Evidenciando así una vez más que el pilar del desarrollo es tener una educación de calidad y para poder acceder a esta, los educadores o docentes deben estar bien motivados y capacitados.

Maslow y MacClelland de acuerdo a las teorías motivacionales basadas en el requerimiento de las personas refieren que la satisfacción de necesidades orienta el comportamiento de las personas las cuales se evidencian en el desempeño de su trabajo, desde la productividad hasta la persona como capital humano la cual termina siendo relevante en toda organización institucional.

La motivación se realiza con una gran voluntad para alcanzar los objetivos de la organización, puesto que este está siendo limitado por la necesidad de lograr alguna necesidad personal. En general la motivación se describe a la voluntad para lograr un objetivo, nos fijamos en lograr metas debidamente organizadas con el fin de dar a conocer el interés

significativo que se tiene por la conducta que es parecido a la motivación y la Técnica de valores que manda la organización. (Robbins, 1999:17).

Luis Sime (2004) cuando define: “El desarrollo profesional es un proceso que tiene el docente siendo el protagonista en el desarrollo profesional de la educación ya se a nivel particular y colectivo para así entender y mejorar la labor del docente, dirigido por un propósito institucional y de toda la sociedad.” Es parecido también lo que sucede con un “buen desempeño”, por ello el desempeño o rendimiento y la evaluación dependerá de cómo comprendemos la labor del docente, y así deducir a que sociedad se está educando, con respecto a los intereses que tienen sobre los estudiantes entre otros, con respecto al Buen desempeño docente, se considera a la actuación visible sobre el desempeño o labor del docente, donde pueden ser detalladas, evaluadas y así dando a conocer su competitividad como docente, en la actualidad el desempeño docente se encuentra estipulado dentro del proyecto Educativo Nacional (2012). Indicando la revalorización del desempeño docente, es así que el desempeño docente es afectado por diferentes factores así como: factores personales, factores sociales, factores económicos, factores profesionales, factores políticos, etc., por ende estos factores disminuyen la motivación del maestro así afectando en la formación de los estudiantes y los objetivos que se quiere alcanzar institucionalmente.

1.1. Trabajos previos

Nivel Internacional

Daniela López (2015) señala en su trabajo de investigación que en relación al primer objetivo busca comprobar la motivación docente actualmente de la U.E Carabobo, deduciendo que no alcanza las expectativas deseadas ya que existen factores que influyen en este hecho, esta organización se origina en un contexto no favorable para la motivación del docente, vale decir que no cuentan con algún incentivo por parte de la gerencia lo cual esto coadyuvará a cubrir las necesidades de las personas. Ya que el personal directivo tiene una gran tarea de poder alcanzar algunos objetivos y la gran responsabilidad de conducir el clima psicológico dentro de esta institución, además se deduce que las acciones y la conducta de la

gerencia como resultado definitivo sobre los niveles motivacionales de las personas dentro de la organización, con respecto a la mejora del desempeño del docente este debe iniciarse con un estudio del entorno o medio de dicha organización. Donde también indica que se debe de tomar en cuenta las necesidades personales y profesionales del docente, ya que este hecho influirá directamente en la motivación de este, ostentando sobre la gran vocación del docente para realizar su labor pese al transcurso de su trabajo muchas veces se presentan inconvenientes desfavorables indicando también que es hora de valorar y reconocer la labor del docente como tiene que ser. Concluyendo estos deben estar bien motivados y así cumplir sus objetivos de forma significativa y demostrar que son competentes, por lo cual no se resistirá a enfrentar cambios laboralmente.

Claudia Alejandra Hernández Herrera (2011) en su trabajo de investigación señala que entre los niveles de motivación y la satisfacción docente encontró que existe una estrecha relación entre estas variables. Donde indica que el 69% de docentes encuestados del IPN lograron alcanzar un nivel satisfactorio elevado de motivación esto con respecto a los motivadores del contenido del trabajo.

En caso del CETIS con un 50% logrando posicionarse en un nivel satisfactorio elevado”. Indicando que los docentes se encuentran Lo anterior indica el fortalecimiento en la que se encuentran los docentes con respecto a su motivación intrínseca. Así llegando a la conclusión que en las dos instituciones los docentes académicos se sienten satisfechos de pertenecer a sus instituciones y no ven la posibilidad por optar por otras oportunidades manifestando que su desarrollo de oportunidades llenan y cubren sus expectativas personales considerándolas adecuadas donde sobresale el sentido de pertenencia.

Nivel Nacional

Guísela Burga y Wiese Eslava (2018) Concluyen que la investigación que realizaron en la Región de Lambayeque sobre la empresa agroindustrial, origino una motivación adecuada indicando y resaltando las relaciones interpersonales como algo importante que generara un ambiente

recomendado para la motivación además que para el personal administrativo estos indican que se debe de tomar en cuenta el aspecto salarial mejorando su remuneración acorde al trabajo que desarrollan y los beneficios que los favorecerá. En cuanto al desempeño laboral es muy alto y beneficioso por que los individuos de la organización tienen una actitud positiva frente a su labor esto porque la organización les brinda un ambiente adecuado por ello tienen un rendimiento muy productivo.

Lola Reátegui Arévalo (2017) con este trabajo Concluye tanto la motivación y el desempeño, son factores operativos muy importantes donde el incentivo no solo debe de ser económico sino también dándoles un reconocimiento que beneficie tanto en el aspecto personal y crecimiento profesional. Demostrando que existe una correspondencia entre motivación y desempeño laboral entre personal de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, En lo que se refiere al desempeño laboral un 47% señaló que es bajo, y el 32% señaló que es Regular y finalmente el 21% señaló que es alto el nivel de desempeño laboral.

Nivel Regional y/o Local

Cusco, Vera Calcina (2017), en su trabajo de investigación indica que el objetivo principal fue el de investigar la Satisfacción laboral del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Pitumarca en el año 2016, indicando que en este trabajo de investigación fue la metodología cuantitativa, es como recolecto los datos, para su análisis estadístico, e interpretación de resultados y así instituir pautas y mejorar la satisfacción laboral en dicha Institución, concluyendo de esta manera.

Que en la Municipalidad Distrital de Pitumarca la Satisfacción Laboral del personal es intrínseca un tanto regular porque se muestra autónoma ya que los trabajadores cuentan con experiencia y conocimiento con respecto a su labor y algunas veces son reconocido, en relación a la afirmación que realiza comenta que al personal que labora en la municipalidad no siempre son premiados y ensalzados ya que estas instituciones no cuentan con un presupuesto para este fin.

Con respecto a la responsabilidad vienen demostrando interés en realizar bien sus obligaciones ya que están identificados con la institución; en relación a ser partícipes de los logros y fracasos que presentan sentimientos encaminados al éxito pues se pone en práctica la planificación de tareas más importantes y la cooperación entre compañeros de trabajo.

Con respecto a la satisfacción laboral extrínseca de los trabajadores de la municipalidad donde realizo su investigación demuestra que es deficiente, ya que los diversos factores que se encuentran en dicha municipalidad no coadyuvan por que el personal que labora en esta institución no cuenta con incentivos económicos, ni espacios de capacitación, además que la toma de decisiones lo realiza el jefe de una forma arbitraria sin consultar, ni escuchar las opiniones del personal que labora dicha institución.

Por otro lado indica también que el trabajo en equipo, el compañerismo y la amabilidad dentro de dicha institución no están buena se mantiene en un promedio de regular ya que muy pocas veces se coordinan trabajos en equipo. Además de ello señala otro factor importante que es la infraestructura que no es adecuada para el desarrollo de la labor del personal que trabaja en esta institución, tampoco cuentan con mobiliario y equipos informáticos señalando que cada día avanza la tecnología.

Cusco, Arredondo Rivas (2018), en la investigación que realizó, concluyo que existe un nivel significativo de correspondencia de moderado a alto entre las variables de la motivación y el desempeño laboral, entre el personal de la Sub Gerencia de la Municipalidad distrital de San Sebastián-Cusco, en el área de residuos sólidos personal que fue la muestra con la que realizo si tesis. Y por ello con relación a la variable Motivación respondieron que el 10,8% era baja y el 45,9%es media y el 43,2% que es alta y con relación a la otra variable sobre el desempeño laboral las personas encuestadas concluyeron que el 2,7% tienen un desempeño deficiente y el 43,2% un desempeño regular y un 51,4% demostró que tiene un desempeño bueno.

1.3 Teorías relacionadas al tema

La motivación

La motivación actúa como un mecanismo que nos impulsa a alcanzar determinadas metas; ya que ella plasma un fenómeno trascendental para las personas y la sociedad; representa un tema de interés psicológico, filosófico, educativo, etc.

Del mismo modo, la motivación es de importancia en cualquier área; ya que, desde el ámbito laboral, se logra que los empleados motivados, desarrollen un mejor desempeño en su trabajo. Así, una persona correspondida en su trabajo, lo transfiere y gusta de atender a sus clientes; si ello no es posible, por lo menos lo intentará.

Entonces, la motivación reside básicamente en conservar culturas y valores corporativos que conlleven a un alto desempeño, por lo tanto, es importante motivar a los empleados, "para que quieran" y "para que puedan" desempeñar satisfactoriamente en su trabajo, la "Motivación Laboral" es parte trascendental en el logro de la eficacia de cualquier institución, debido a que se ha demostrado que la eficacia de los servicios estriba en gran parte de la persona que los ofrece.

Antecedentes de la motivación laboral

La Motivación Laboral nace por el año de 1700, en Europa, en los antiguos talleres artesanales donde un grupo de personas producían operando máquinas; los tratos entre los artesanos y sus auxiliares era difícil. Se tenía que coordinar para ejecutar tareas y la forma distinta de pensar, generó problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo. Así, surge la motivación como alternativa ante los conflictos.

El Psicólogo F: Dorsch, indica que la motivación es "el trasfondo psíquico e impulsor que mantiene la fuerza de la acción y señala la dirección a seguir" Las personas procedemos siguiendo determinados móviles y buscando fines; entonces, podemos definir a la motivación como "el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo" o "la interpretación del motivo o motivos por los que se concibe una acción".

Respecto al tema que se ocupa se puede aludir que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha ido peleando por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Donde el objetivo básico es optimizar las condiciones laborales; creando empleos productivos para el desarrollo social, así como optimizar el nivel de vida de todas las personas.

Conceptualización de motivación laboral

Motivación:

Stoner (2009) nos indica que la motivación, es lo que mueve a un individuo a actuar y comportarse de un determinado modo. Está compuesta de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos decididos en una situación determinada, con qué fuerza se procede y en qué orientación se dirige la energía, esta estará establecida por factores capaces de inducir, conservar y dirigir la conducta hacia una meta, esta orientada a satisfacer la necesidad motivación que resulta de la interacción entre individuo y la situación que despertara su interés por algo.

Stephen Chiavenato (2009) Este autor señala que la motivación nace con el surgimiento de alguna necesidad, donde esta es una necesidad cambiante e insistente que manifiesta en el comportamiento humano, estas necesidades hacen que el hombre se desestabilice, produciendo en este tensión, desequilibrio, insatisfacción e incomodidad. Sin embargo esto le conllevara al individuo a un cambio de comportamiento para encontrar la satisfacción para cubrir la necesidad que tiene en ese momento, este acto de tensión o liberación le permitirá al individuo satisfacer su necesidad entonces el individuo volverá a su estado de sensatez que tenía antes. En esta fase de la motivación si la necesidad es satisfecha entonces se compensa motivacionalmente y si no entonces puede ocasionar la frustración del individuo llevándole a no poder liberarse de este obstáculo y por buscar una salida este desencadenamiento psicológico así como la insatisfacción, cólera, inactividad, desgana, etc. Estos factores conllevará al individuo a estar

más nervioso, sufrir de insomnio y tener desenlaces digestivos o cardiacos dolores de cabeza, etc.; o también pueda ocurrir que una necesidad es frustrada o de satisfacción pueda ser transferida o compensada por otra satisfacción que cubrirá o aplacará la intensidad de la necesidad toda vez que esta acción se repita más veces este se va fortaleciendo, siendo así que los comportamientos se convierten cada vez más eficaces con el logro de sus objetivos cumpliendo sus necesidades.

La Motivación Intrínseca, implica realizar un comportamiento por sí mismo gratificante. Fundamentalmente, se realiza una actividad por propio goce en particular, es decir más que por el deseo de alguna recompensa externa el trabajador manifiesta conductas atribuibles a resultados provenientes del trabajo mismo, que obedece a factores internos y así lograr la satisfacción personal logrando sus metas. Y de acuerdo a la clasificación de Maslow el considera a los tres últimos factores de su pirámide: necesidades sociales, de estima y de autorrealización.

La motivación es uno de los sentimientos más valiosos que aporta una gran energía en el individuo y en consecuencia lo llena de satisfacción para iniciar una nueva experiencia.

González (2008). Este autor señala que el estímulo extrínseco es algo externo ósea que provienen de factores externos o de afuera y obtendrá recompensas y sanciones. Por lo cual la motivación extrínseca alcanza un logro parcial mas no en su plenitud ya que estos motivos se encuentra fuera de ella, es algo externo, así que mientras los estímulos intrínsecos son aquellos que proceden de uno mismo, asea de la necesidades que ya existen dentro del individuo y que posteriormente repercutirá en la satisfacción del logro de sus propias metas y desde luego esto hace que uno se sienta muy bien y satisfecho. Con esto llega a la conclusión que la necesidad y la exigencia externa hace que finalmente esta necesidad se convierta en intrínseca (Gonzales Serra, Psicología de la Motivación, 2008, págs. 115, 116)

Satisfacción laboral.

Muñoz Adánez, (1990) cita en su tesis “Satisfacción Laboral” (Hannoun, 2011) que la satisfacción es el sentimiento de pretender algo y que este individuo se sienta bien y que sea algo muy atractivo y este se sienta contento en el entorno laboral donde realizara su trabajo ya sea dentro de su institución u organización pues este tiene que ser un entorno agradable y confortable que le guste al individuo el cual este se desempeñara de una forma positiva y productiva quien se sentirá satisfecho por sus éxitos y por ello este recibirá compensaciones psico-socio-económicas de acuerdo a sus expectativas” (Hannoun, 2011, pág. 23)

Desempeño docente.

Según las teorías de Martínez y Lavín G.J. dan a conocer que el desempeño docente posee relación con el conocimiento supuestamente compartido, que tiene referentes sin ningún problema. En consecuencia, busca estándares que le sirva de referente para la evaluación del desempeño laboral docente y buscar sus generalidades como límites, diferencias analíticas y así tiene en claro sobre el conocimiento del otro.

Palomino F. (2012) en su teoría indica que el desempeño docente es una confusa red de relaciones e interrelaciones. Además con respecto al tema también manifiesta Montenegro Ignacio, quien considera tres tipos importantes de elementos de los cuales uno de ellos está asociado al docente el otro al estudiante y finalmente al entorno o medio que lo rodea, es así que los elementos asociados con respecto al docente se encuentra su 32 formación profesional esto referido a la salud mental, y con respecto a la motivación y el compromiso sobre el trabajo del docente dependerá sobre las condiciones que se le brinde para que este satisfaga sus expectativas personales y afectivas.

Stephen Robbins, S., & Coulter, M. (2010) definen que el desempeño laboral es todo un proceso que establecerá si la organización fue exitosa con respecto a la persona o la causa para el logro de sus metas y así

crecer profesionalmente aumento de un nivel individual y así medir su óptimo con respecto al desempeño laboral y la satisfacción laboral.

Stephen Robbins, S., & Judge. T. (2013) señalan que en el desempeño laboral dentro de la institución incluye la descripción de los puestos de trabajo y que estos se evalúan sobre la labor de los trabajadores.

De esa manera, el desempeño laboral se da cuando el trabajador demuestra su desenvolvimiento y conocimiento sobre la labor que desempeña dentro del centro de trabajo. Este se integra alcanzando la competitividad laboral, como un sistema, entre conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que ayudan a lograr las metas y alcanzar los productos deseados, de acuerdo a las pretensiones y exigencias de la organización.

En conclusión, podemos deducir que el desempeño laboral se refiere específicamente a la labor que realiza el empleado tomando en cuenta aspectos como: la eficacia y eficiencia del trabajador durante la labor que desarrollara y desempeñara tomando en cuenta el comportamiento, la disciplina, el cumplimiento de las normas de la organización, haciendo productiva sobre la jornada laboral.

Lawler (citó en Chiavenato, 2011), manifiesta que el factor económico es un elemento motivador para un desempeño laboral, pero muchas veces el apoyo y la solidaridad que brinda la organización. a la solidaridad este tiene poco poder de motivación por la mala administración de la organización. Del mismo modo da a conocer dos bases sólidas:

1. Las personas trabajan para recibir un estímulo salarial que les permite cubrir sus necesidades personales en todo sus aspectos ya sea personal, social, profesional etc.
2. Si las personas reciben y establecen que su desempeño está vinculado al dinero entonces tendrán un desempeño satisfactorio y esperado (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2011, págs. 48, 49).

Jorge Luis Torres Días (2008) En el aspecto pedagógico, sostiene que el desempeño, intervienen varios factores como la conciencia individual y creadora para que así el docente durante el transcurso de desempeñar su labor, logre su meta formativa de pedagogía en el entorno institucional.

También precisa que existe una relación entre la calidad y la eficiencia durante su trabajo en un entorno muy propicio que hace sentir bien a sus estudiantes donde estos participan enérgicamente, dando a conocer sus ideas sin miedo. El docente prepara, planifica sus labores pedagógicas decidiendo como despertar el interés del estudiante de acuerdo al tema a desarrollar lo que le permitirá fortalecer los conocimientos de sus estudiantes.

Stephen P. Robbins, 2004 da a conocer la importancia de la capacitación:

Actualizar y capacitar al personal con respecto a la labor que realizara en la institución.

En este aspecto se busca propiciar espacios de capacitación para el fortalecimiento profesional del docente no solo en el área que le corresponde sino con el fin de ampliar sus perspectivas para cumplir otras funciones. Además, de crear un clima institucional favorable entre los trabajadores que laboran en la Institución, elevando su motivación confianza y así prepararlos para no temer a la supervisión y gerencia.

Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de motivación docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco?
- c) ¿De qué manera se relacionan las dimensiones de la motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación, se conocerá la correlación que existe entre la motivación y el desempeño laboral docente del nivel secundario de la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago, Provincia y Región Cusco, información que permitirá desarrollar una planificación futura, para la toma de decisiones con el afán de mejorar el desempeño laboral docente y por ende alcanzar una mejor calidad educativa del estudiantado, que le permita a futuro acceder a mejores oportunidades.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente del nivel secundario de la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) HE1: En la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco, existe un buen nivel de motivación en los docentes del nivel secundario
- b) HE2: En la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco, se cuenta con un buen nivel de desempeño laboral docente del nivel secundario.
- c) HE3: Las dimensiones de motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco, se relacionan significativamente.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco.

1.7.2. Objetivos Específicos

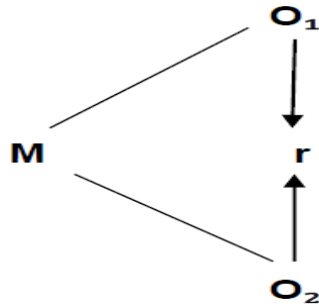
- a) OE1: Determinar y describir el nivel de motivación docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco.
- b) OE2: Determinar y describir el nivel de desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco.
- c) OE3: Determinar y describir de qué manera se relacionan las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco.

II. MÉTODO

2.5. Diseño de investigación

El diseño de investigación aplicado en el presente trabajo es: No experimental, Transaccional o Transversal.

El esquema sería el siguiente:



Donde:

M = Representa la muestra en estudio.

O₁ = Motivación del personal

O₂ = Desempeño del personal

r = Relación entre las dos variables

VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

2.5.1. Variables de estudio

Variable de estudio 1

Motivación.

Variable de estudio 2

Desempeño laboral.

Dimensiones a considerar para esta variable son:

2.5.2. Operacionalización.

2.5.3. de variables

Variable	✓ Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Chiavenato (2009) "La motivación es, en resumen, lo que mueve a un individuo a actuar y se comportarse de un determinado modo. Está compuesta de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos decididos en una situación determinada, con qué fuerza se procede y en qué orientación se dirige la energía."	Motivación intrínseca	Salario Medio laboral Permanencia laboral	Escala Ordinal Siempre Casi siempre A veces Nunca
		Motivación extrínseca	Retribución económica. Clima laboral. Situación de trabajo. Acceso a equipos y herramientas	
Desempeño o Laboral	Stephen Robbins, S., & Mary Coulter, M. (2010) definen al desempeño laboral como un proceso que establece si la organización fue exitosa con respecto a la persona que labora en ella, al logro de sus metas profesionales, siendo fundamental la capacitación y fortalecimiento de habilidades personales, elevando su motivación y confianza, permitiéndole desenvolverse satisfactoriamente dentro de su organización sin temer a la supervisión o finalmente asumir un cargo, de manera satisfactoria.	Satisfacción Laboral	Paga económica. Clima laboral. Situaciones de trabajo. Acceso a equipos y herramientas	Escala Ordinal Siempre Casi siempre A veces Nunca
		Trabajo en equipo	Comunicación. Confianza. Coordinación. Compromiso.	
		Capacitación	Acceso. Pertinencia. Oportunidad. Requerimiento	

2.6. Población y muestra

Población

El presente trabajo conto con una población total de 30 docentes del nivel secundario entre docentes varones y mujeres pertenecientes a la Institución Educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago provincia de Cusco, región Cusco.

Muestra

La muestra con respecto al estudio es no probabilística tomándose en cuenta algunos aspectos.

- Criterio de exclusión. - los docentes del proyecto que son contratados no son considerados debido a que estos son contratados temporalmente.
- Criterio de inclusión. - Los docentes permanentes o nombrados de la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago, son 16 docentes están involucrados plenamente con la motivación y el desempeño laboral docente dentro de la institución.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos

La técnica utilizada fue la encuesta para ambas variables de estudio, esto para la recolección y registro de información para la tesis en investigación. El instrumento fue la encuesta que se aplicó a los docentes para la recolección de la información necesaria de datos de ambas variables.

2.4.2. Validez y confiabilidad.

La validación del instrumento fue sometido a juicio de expertos, los mismos que fueron validados antes de ser aplicadas, estos hicieron sugerencias y Para medir la validez y confiabilidad del cuestionario se aplicó la encuesta a 16 docentes considerados en la muestra, quienes respondieron dicho instrumentos, para luego en función a los datos obtenidos, mediante el coeficiente de Alfa DE CRONBACH, se determinó la validez del cuestionario; es necesario precisar que el Coeficiente de Alfa de Cronbach requiere de una sola aplicación del instrumento y se

basa en la medición de las respuestas del sujeto respecto a los ítems del instrumento(28 ítems distribuidos en cinco dimensiones).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = 0,761$$

Estadísticas de fiabilidad

“α” de Cronbach	N de elementos
,761	28

Si el alfa “α” de Cronbach está más cerca de 1, más alto es el grado de confiabilidad que existe en el instrumento a validar.

TABLA 01 ESTADISTICAS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE MOTIVACION

	“α” de Cronbach	“α” de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
D1: Motivación Intrínseca	0.369	0.365	8
D2: Motivación Extrínseca	0.447	0.405	4
Motivación	0.486	0.454	12

En tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbrach la variable motivación y su dimensión motivación extrínseca es mayor a 0.41, lo cual nos indica que la confiabilidad de esta variable, es confiable por lo tanto, la confiabilidad de la variable es moderada.

TABLA 02 ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
D1: Satisfacción laboral	0.810	0.808	6
D2: Trabajo en equipo	0.726	0.727	7
D3: Capacitación	0.507	0.503	3
Desempeño laboral	0.818	0.822	16

En tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbrach la variable Desempeño Laboral, es 0.818, lo cual nos indica que la confiabilidad de esta variable es muy alta, así como también para su dimensión Satisfacción laboral, mientras que la dimensión Trabajo en equipo tiene una confiabilidad alta y la dimension Capacitación es moderada, por lo tanto, la confiabilidad de la variable es Muy Alta.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el estudio de datos se utilizó la técnica estadística descriptiva, donde se procesaran los datos de los instrumentos que se tomara en cuenta en la investigación, donde se usara tablas y gráficos y para la hipótesis la prueba del chi cuadrado de Pearson para los datos ordinales.

III. RESULTADOS

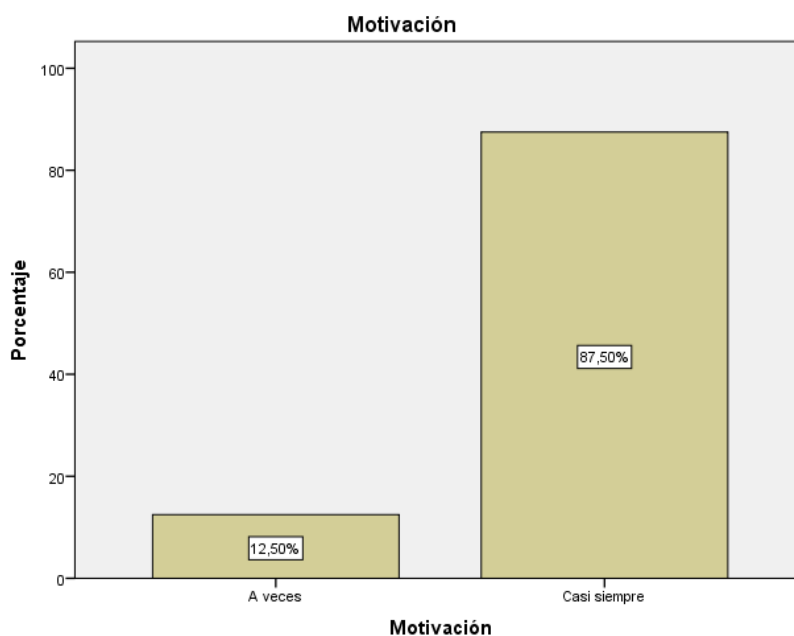
3.1 Descripción.

3.1.1 Resultados para la motivación.

3. TABLA 03: Motivación

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	12,5	12,5	12,5
	Casi siempre	14	87,5	87,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 01



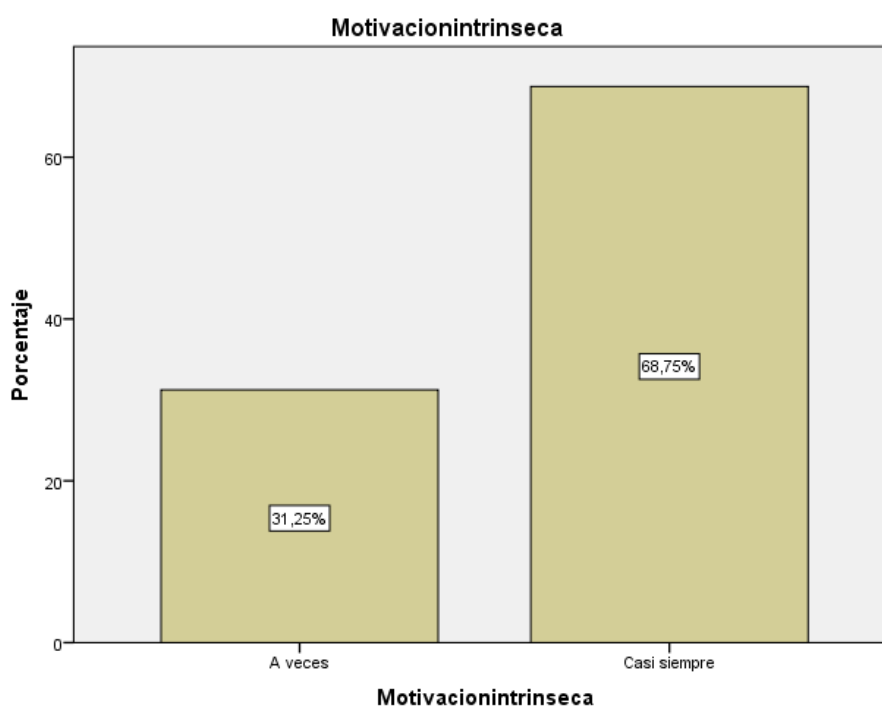
Análisis e Interpretación.

En el gráfico anterior se observa que los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 20 – Santiago, el 87.50% casi siempre están motivados, y un 12.50% respondieron a veces, puesto que estas acciones les permite a los docentes alcanzar y lograr sus metas lo cual reflejará de mejor manera dentro de su institución educativa con respecto a su desempeño laboral.

TABLA 04: Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	11	68,8	68,8	68,8
	Siempre	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Grafico 02



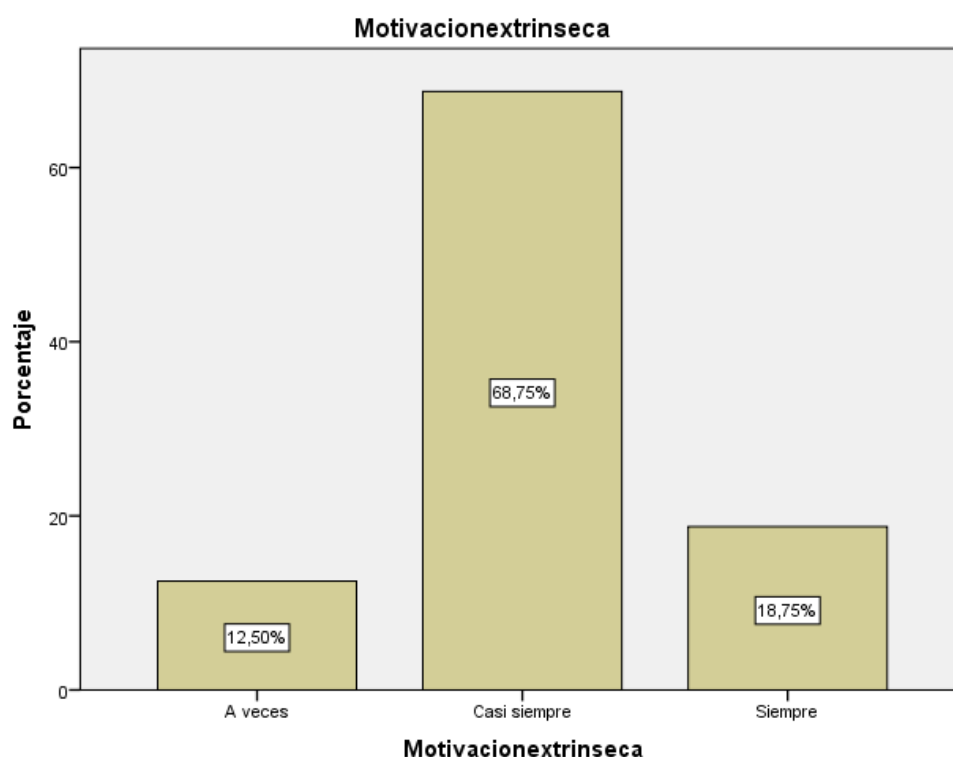
Análisis e interpretación.

En el gráfico anterior se observa que los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Fe y Alegría N°20 – Santiago, el 68,75% casi siempre y el 31,25% tienen una motivación intrínseca, puesto que estar motivados es tener la predisposición de uno mismo, esto les permitirá lograr reconocimientos propios, para sí mismos y sentirse bien lo cual repercutirá en su satisfacción personal.

TABLA 05: Motivación extrínseca.

		Motivación extrínseca			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	12,5	12,5	12,5
	Casi siempre	11	68,8	68,8	81,3
	Siempre	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 03



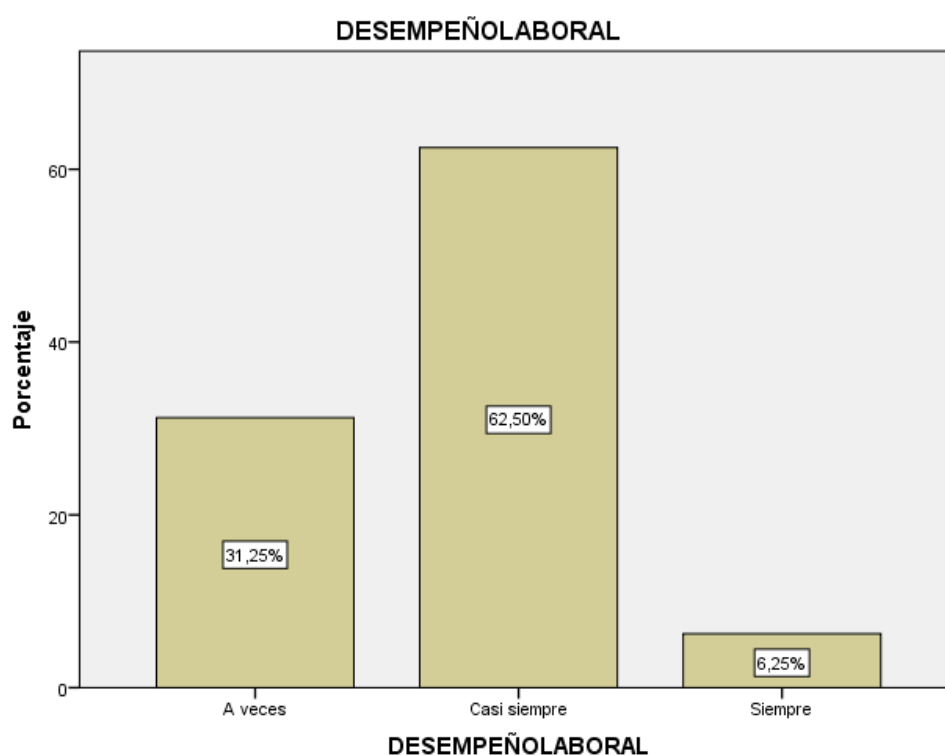
Análisis e interpretación.

En el gráfico anterior se observa que los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 20 – Santiago, el 18,75% respondieron siempre están motivados extrínsecamente y el 68,75% respondieron casi siempre y el 12.50% a veces tienen una motivación extrínseca, puesto que estar motivados externamente ya que intervienen otros factores provenientes de afuera con el fin de tener reconocimientos externos.

TABLA 06: Desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	31,3	31,3	31,3
	Casi siempre	10	62,5	62,5	93,8
	Siempre	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 04



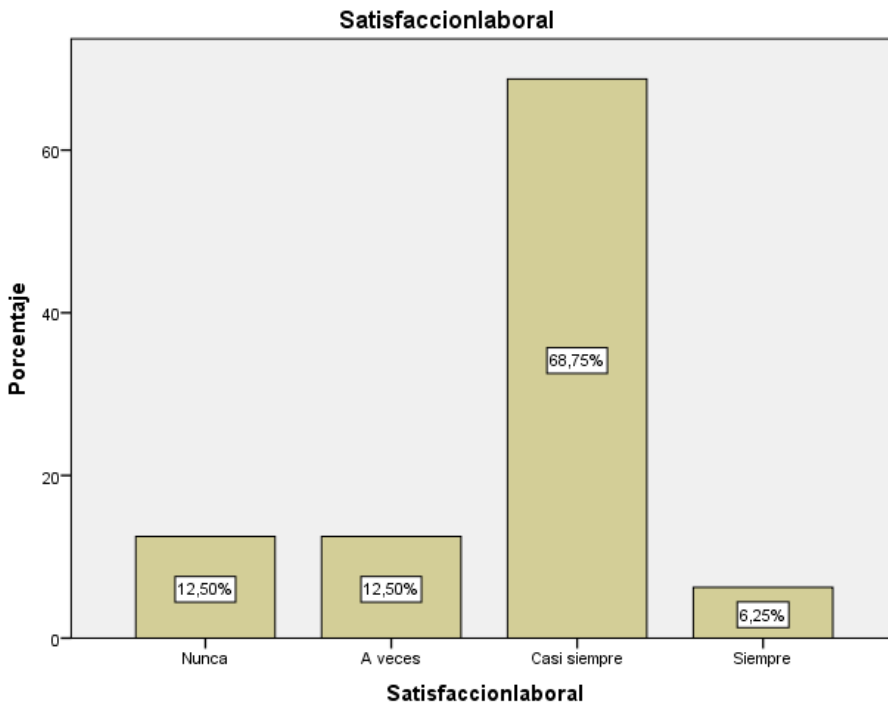
Análisis e interpretación.

En gráfico anterior se observa que los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 20 – Santiago, con respecto al desempeño laboral el 6,25% respondieron siempre, el 62,50% dieron respuesta a casi siempre y el 31,25% respondieron a veces, tienen un desempeño laboral bueno, puesto que si los docentes se encuentran motivados, salarialmente, realizan trabajos en equipo y reciben capacitaciones estos transmitirán sus conocimientos y enseñar a los estudiantes de la forma comprensiva y dinámica.

TABLA 07: Satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	12,5	12,5	12,5
	A veces	2	12,5	12,5	25,0
	Casi siempre	11	68,75	68,75	93,8
	Siempre	1	6,25	6,25	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 05



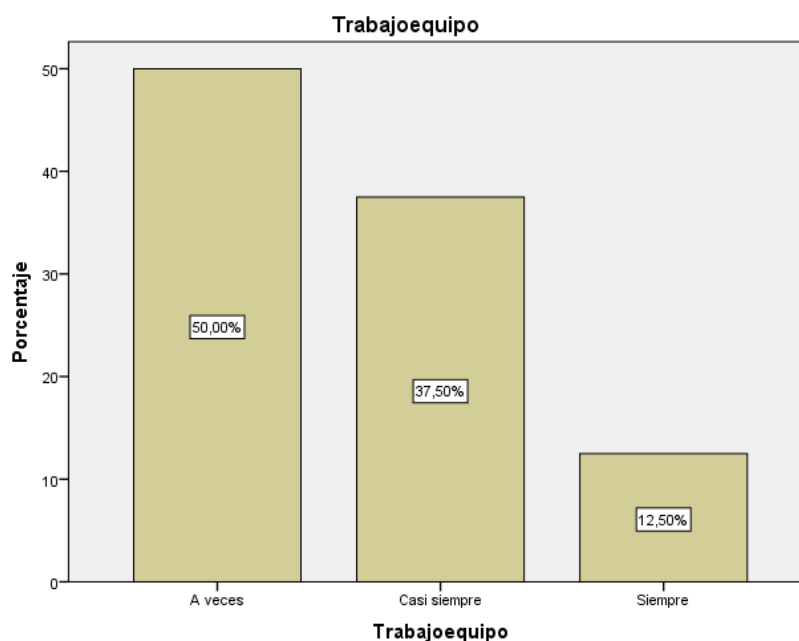
Análisis e interpretación.

En el gráfico anterior se observa que los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Fe y Alegría N°20 – Santiago, que el 6,25 respondieron siempre están satisfechos laboralmente 12,50% respondieron casi siempre, el 12,50% dieron como respuesta nunca están satisfechos laboralmente permitiendo deducir que su satisfacción laboral es buena llegando a sentirse bien logrando sus objetivos y metas porque se sienten motivados.

TABLA 08: Trabajo en equipo.

		Trabajo equipo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	6	37,5	37,5	87,5
	Siempre	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 06



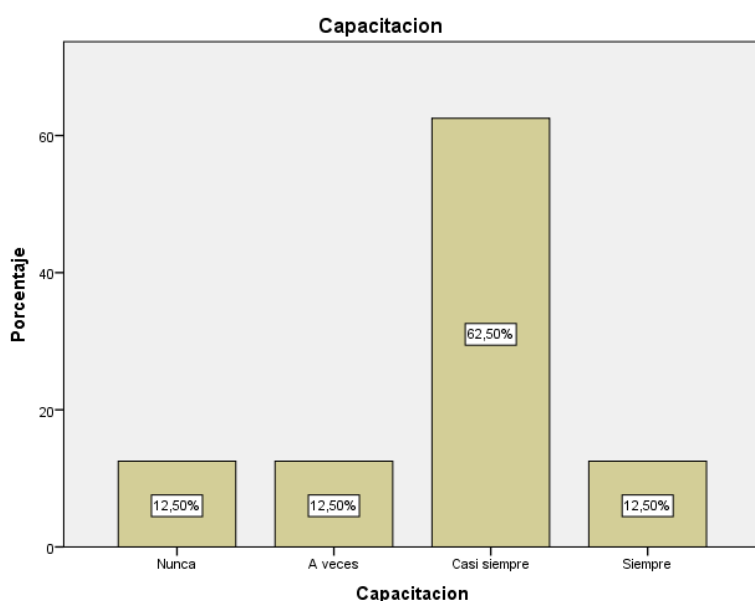
Análisis e interpretación.

En grafico anterior se observa que los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 20 – Santiago. el 50% respondieron que a veces trabajan en equipo y 37-50% respondieron casi siempre trabajan en equipo, y el 12% por ciento manifestaron que siempre trabajan en equipo. Puesto que los docente al trabajar en equipo llegan a participar eficazmente y adecuadamente, dando a conocer sus ideas y sin temores esto con el fin de mejorar su desempeño laboral.

TABLA 09: Capacitación.

		Capacitación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	12,5	12,5	12,5
	A veces	2	12,5	12,5	25,0
	Casi siempre	10	62,5	62,5	87,5
	Siempre	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Gráfico 07



Análisis e interpretación.

En el gráfico anterior se observa que los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Fe y Alegría N°20 – Santiago el 12.50% siempre se capacitan, puesto que los docentes y el 62.50% indicaron casi siempre se capacitan y el 12% indicaron que a veces se capacitan y finalmente el 12.50% indicaron que nunca se capacitan esto porque en muchas oportunidades los docentes no están predispuestos hacia las capacitaciones en su totalidad, capacitaciones que les conllevara a fortalecer sus habilidades y conocimientos, así mejoraran su desempeño laboral satisfactorio.

3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Motivación y Desempeño Laboral

3.2.1. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis se realizó mediante el estadístico de correlación de Pearson, y seguidamente con una prueba de Spearman.

TABLA 10 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,933 ^a	10	,041
Razón de verosimilitud	11,439	10	,324
Asociación lineal por lineal	,012	1	,913
N° de casos válidos	16		

a. 17 casillas (94,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

- De acuerdo con los niveles de medición con que se manejan en los instrumentos se utilizará la prueba estadística de correlación de Spearman.

TABLA 11: Escala de Spearman.

-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49

+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99

3.2.2. Prueba de Sub hipótesis

TABLA 12: Motivación intrínseca y satisfacción laboral

			Motivación intrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,444
		Sig. (bilateral)	.	,085
		N° de casos válidos total	16	16
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,444	1,000
		Sig. (bilateral)	,085	.
		N° de casos válidos total	16	16

Conclusión: El nivel de Correlación motivación intrínseca con satisfacción laboral es positiva débil, puesto que el coeficiente de asociación es igual a 0.444.

TABLA 13: Motivación intrínseca y trabajo en equipo.

			Motivación intrínseca	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,044
		Sig. (bilateral)	.	,871
		N° de casos válidos	16	16
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,871	.
		N° de casos válidos	16	16

Conclusión: El nivel de correlación entre motivación intrínseca y trabajo en equipo Es negativa muy, puesto que el coeficiente de asociación es igual a -0.044.

TABLA 14: Motivación intrínseca y capacitación

			Motivación intrínseca	Capacitación
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	-,329
		Sig. (bilateral)	.	,214
		N° de casos válidos	16	16
	Capacitación	Coefficiente de correlación	-,329	1,000
		Sig. (bilateral)	,214	.
		N° de casos válidos	16	16

Conclusión: El nivel de Correlación entre motivación intrínseca con capacitación negativa muy débil, puesto que el coeficiente de asociación es igual a -0.329.

TABLA15: Motivación extrínseca y satisfacción laboral

			Motivación extrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	-,189
		Sig. (bilateral)	.	,483
		N° de casos válidos	16	16
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,483	.
		N° de casos válidos	16	16

Conclusión: El nivel de correlación entre motivación extrínseca con satisfacción laboral es negativa muy débil, puesto que el coeficiente de asociación es igual a -1.89.

TABLA 16: Motivación extrínseca y trabajo en equipo

			Motivación extrínseca	Trabajo equipo
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,016
		Sig. (bilateral)	.	,952
		N° de casos válidos	16	16
	Trabajo equipo	Coeficiente de correlación	,016	1,000
		Sig. (bilateral)	,952	.
		N° de casos válidos	16	16

Conclusión: El nivel de correlación entre motivación extrínseca con trabajo en equipo no existe correlación alguna, puesto que el coeficiente de asociación es igual a -0.016.

Tabla17: Motivación extrínseca y capacitación.

			Motivación extrínseca	Capacitación
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	-,450
		Sig. (bilateral)	.	,080
		N° de casos válidos	16	16
	Capacitación	Coeficiente de correlación	-,450	1,000
		Sig. (bilateral)	,080	.
		N° de casos válidos	16	16

Conclusión: El nivel de correlación entre motivación extrínseca con capacitación es negativa débil, puesto que el coeficiente de asociación es igual a -0.450.

IV.DISCUSIÓN.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se evidencia que el 87.50% de docentes de la institución educativa Fe y Alegría N° 20 – Santiago, se encuentran casi siempre motivados y con respecto al desempeño el 62.50% casi siempre tiene un desempeño eficiente.

Respecto a la hipótesis general cuyo enunciado es: Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, podemos apreciar con la prueba de chi cuadrado de Pearson no son independientes existiendo entre ellas una correlación significativa 0.41 para el coeficiente de Spearman.

Claudia Alejandra Hernández Herrera (2011) en su trabajo de investigación señala que entre los niveles de motivación y la satisfacción docente encontró que existe una estrecha relación entre estas variables. Donde indica que el 69% de docentes encuestados del IPN lograron alcanzar un nivel satisfactorio elevado de motivación esto con respecto a los motivadores del contenido del trabajo.

En caso del CETIS con un 50% logrando posicionarse en un nivel satisfactorio elevado”. Indicando que los docentes se encuentran Lo anterior indica el fortalecimiento en la que se encuentran los docentes con respecto a su motivación intrínseca. Así llegando a la conclusión que en las dos instituciones los docentes académicos se sienten satisfechos de pertenecer a sus instituciones y no ven la posibilidad por optar por otras oportunidades manifestando que su desarrollo de oportunidades llenan y cubren sus expectativas personales considerándolas adecuadas donde sobresale el sentido de pertenencia.

Arredondo Rivas (2018), en la investigación que realizó, concluyo que existe un nivel significativo de correspondencia de moderado a alto entre las variables de la motivación y el desempeño laboral, entre el personal de la Sub Gerencia de la Municipalidad distrital de San Sebastián- Cusco, en el área de residuos sólidos personal que fue la

muestra con la que realizo si tesis. Y por ello con relación a la variable Motivación respondieron que el 10,8% era baja y el 45,9% es media y el 43,2% que es alta y con relación a la otra variable sobre el desempeño laboral las personas encuestadas concluyeron que el 2,7% tienen un desempeño deficiente y el 43,2% un desempeño regular y un 51,4% demostró que tiene un desempeño bueno.

Los resultados para la presente investigación revelan que la variable Motivación, se obtuvo que el 68% de docentes encuestados considera que la motivación en la IE de estudio es buena, mientras que 31.3% considera que es muy buena; De la misma forma, respecto a la variable dependiente de desempeño laboral, el 75% de los encuestados evidencia un desempeño laboral bueno y un 25% a un desempeño laboral muy bueno.

VI. CONCLUSIONES.

Primera: Si existe correlación entre las variables Motivación y Desempeño Laboral casi siempre óptimo de los docentes de la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago Provincia y Región Cusco, si existe cambios en los niveles de motivación estos tendrán niveles significativos en el desempeño laboral de los docentes.

Segunda: Con respecto a la variable Motivación se concluye que un 67,50% de los docentes encuestados considera que es casi siempre motivado, mientras que 12.50% considera que es la motivación es óptima a veces.

Tercera: Respecto a la variable desempeño, el 62.50% de los encuestados presentan un desempeño casi siempre óptimo y un 31.25% a veces tiene un desempeño óptimo y el 6.25% de docentes alcanza siempre un óptimo desempeño laboral.

Cuarta: Con de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que, si existe correlación entre las dimensiones de las variables Motivación y Desempeño Laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en niveles de correlación moderado significativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la dirección de la institución educativa Fe y Alegría N° 20 - Santiago, seguir fortaleciendo e incentivando los procesos de capacitación docente del nivel secundario para alcanzar un óptimo desempeño laboral de docentes.

Segunda: Se recomienda a la dirección de la institución educativa Fe y Alegría N° 20 – Santiago, continuar y fortalecer las acciones de motivación que permita estimular y generar compromisos con la IE, la que a corto y mediano plazo repercuta en un desempeño laboral eficaz docente.

Tercera: Se recomienda a la dirección de la institución educativa Fe y Alegría N° 20 – Santiago, fortalecer los espacios de coordinación e inter aprendizaje docente que sirva como estrategia para la interrelación, fortalecimiento de vínculos, que permitan desarrollar sus labores de docencia de forma articulada, horizontal, inclusiva y eficaz.

VII REFERENCIAS.

- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. Mexico: mcgraw-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lawler Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Mexico: - HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V
- Gonzales Serra, D. J. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Stoner (2009) Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. Mexico.
- Muñoz Andaña.(1990) "Satisfaccion Laboral"
- Martinez y Laving G.J PSICOLOGIA DE LA **MOTIVACION** Y LA EMOCION
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración. México D.F.: Pearson Educacion.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educacion.
- ARREDONDO RIVAS. (2018) Motivación y desempeño laboral en la Sub Gerencia de Gestión de Residuos Sólidos del distrito de San Sebastián de la provincia y región Cusco.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. TRABAJO DE INVESTIGACIÓN "Satisfacción Laboral" Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas
- Palomino. F.(2012) " El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres"
- Jorge Luis Torres Diaz.(2008) "Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo "
- Dorsch. F. Diccionario de Psicología. Editorial Herder octava edición.
- Vera Calcina (2017). Satisfacción laboral del personal en la municipalidad distrital de Pitumarca provincia de Canchis, Región cusco.
- Svetlana Markova (2017) La educación, una prioridad de desarrollo a nivel mundial, regional y nacional.
- Maslow y Mac Clelland (1990) Satisfaccion Laboral y Motivacion.

- Luis Sime (2004) Rutas para el desarrollo profesional docente
- Lopez (2015) López , J. (2015). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. Lima: Revista de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque. (Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú)
- claudia Alejandra Hernandez Hernandez Herrera (2011) Los hábitos de estudio y motivación para el aprendizaje de los alumnos en tres carreras de ingeniería en un tecnológico federal de la ciudad de México

ANEXOS.

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N°20 DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE LA PROVINCIA Y REGION CUSCO, 2019.

AUTOR: Edelmira Livia Orós Arias

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL					
¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente del nivel secundario de la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco	VARIABLE INDEPENDIENTE : Motivación	1. Motivación intrínseca 2. Motivación extrínseca 3. Satisfacción laboral 4. Trabajo en Equipo 5. Capacitación	TIPO DE ESTUDIO - Descriptivo - Correlacional.	POBLACIÓN: 30 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			DISEÑO		
PE1: ¿Cuál es el nivel de motivación docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco?	OE1: Determinar y describir el nivel de motivación docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco.	HE1: En la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco, existe un buen nivel de motivación en los docentes del nivel secundario	VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral		No experimental Transeccional o transversal.	MUESTRA: 16 docentes nombrados.	Análisis de datos: - Estadística Descriptiva. - Estadística inferencial con sus Pruebas de Hipótesis
PE2: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco?	OE2: Determinar y describir el nivel de desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco.	HE2: En la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco, se cuenta con un buen nivel de desempeño laboral docente del nivel secundario.				MUESTREO: No probabilístico por conveniencia.	
PE3: ¿De qué manera se relacionan las dimensiones de la motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco?	OE3: Determinar y describir de qué manera se relacionan las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral docente del nivel secundario en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco	HE3: Las dimensiones de motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 20" del Distrito de Santiago de la Provincia y Región Cusco, se relacionan significativamente.					

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TEMA: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO, EN LA INSTITUCION EDUCATIVA FE Y ALEGRIA N°20 DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE LA PROVINCIA Y REC

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>MOTIVACIÓN. La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Para el autor los administradores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a sus subordinados a actuar de determinada manera. (Chiavenato 2009)</p>	<p>1. Motivación intrínseca. es aquella que encuentra su satisfacción en la obtención de la propia meta que se propone, realizando una tarea por el placer mismo que lo produce (Gonzales, 2008)</p>	<p>1. Logro de Metas y objetivos personales 2. Responsabilidad laboral 3. Reconocimiento laboral</p>	<p>Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</p>
	<p>2. Motivación extrínseca. es aquella dirigida hacia una meta parcial, cuyos motivos se encuentran fuera de ella, es decir realizar una actividad por las consecuencias que esta trae, como por ejemplo recibir una recompensa o en caso contrario, evitar un castigo. (Gonzales, 2008)</p>	<p>1. Remuneración 2. Entorno laboral 3. Estabilidad laboral</p>	<p>Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</p>
<p>DESEMPEÑO LABORAL. Es el nivel de trabajo alcanzado como resultado del esfuerzo, compromiso, y dedicación, que el trabajador brinda al desarrollo de sus actividades dentro de su institución u organización laboral, para cuyo efecto juegan un rol importante la motivación intrínseca y extrínseca como la satisfacción laboral, el trabajo en equipo y la capacitación.</p>	<p>1. Satisfacción laboral. sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas</p>	<p>1. Retribución económica. 2. Clima laboral. 3. Condiciones de trabajo. 4. Acceso a equipos y herramientas.</p>	<p>Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</p>
	<p>2. Trabajo en Equipo. Es el desarrollo del trabajo en equipos o células de producción, en grupos de trabajo integrados y en actividades conjuntas, cuyo resultado es totalmente diferente y mejor. Chiavenato 2009</p>	<p>1. Comunicación. 2. Confianza. 3. Coordinación. 4. Compromiso.</p>	<p>Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</p>
	<p>3. Capacitación. Stephen P. Robbins, 2004 da a conocer la importancia de la capacitación: Actualizar y capacitar al personal con respecto a la labor que realizara en la institución. En este aspecto se busca propiciar espacios de capacitación para el fortalecimiento profesional del docente no solo en el área que le corresponde sino con el fin de ampliar sus perspectivas para cumplir otras funciones. Además, de crear un clima institucional favorable entre los trabajadores que laboran en la Institución, elevando su motivación, confianza y así prepararlos para no temer a la supervisión y gerencia.</p>	<p>1. Acceso. 2. Pertinencia. 3. Oportunidad. 4. Requerimiento</p>	<p>Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</p>

ANEXO 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO, EN LA INSTITUCION EDUCATIVA FE Y ALEGRIA N°20 DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE LA PROVINCIA Y REGION CUSCO, 2019.

VARIABLE: MOTIVACIÓN

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
1. Motivación intrínseca. es aquella que encuentra su satisfacción en la obtención de la propia meta que se propone, realizando una tarea por el placer mismo que lo produce (Gonzales, 2008)	1. Logro de Metas y objetivos personales	53%	8	1. ¿Usted se siente a gusto con el trabajo que desarrolla como docente? 2. ¿El trabajo como docente que desarrolla le permite alcanzar los objetivos y metas que desea?	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	2. Responsabilidad laboral			3. ¿Su compromiso con el trabajo que realiza como docente es alto? 4. ¿Usted asume con responsabilidad las tareas y actividades a desarrollar en su labor de docente? 5. Se siente motivado y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? 6. ¿Usted cumple con los horarios establecidos por su Institución Educativa?	
	3. Reconocimiento laboral			7. ¿Su director valora los aportes que usted brinda en el desarrollo de su trabajo? 8. ¿Es reconocido y recibe algún incentivo por parte de su institución (felicitación, resolución, u otros) cuando desarrolla adecuadamente su labor?	
2. Motivación extrínseca. es aquella dirigida hacia una meta parcial, cuyos motivos se encuentran fuera de ella, es decir realizar una actividad por las consecuencias que esta trae, como por ejemplo recibir una recompensa o en caso contrario, evitar un castigo. (Gonzales, 2008)	1. Remuneración	47%	7	1. ¿La remuneración que percibe es acorde al trabajo que realiza?	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	2. Entorno laboral			3. ¿Considera usted que los equipos y materiales que brinda su IIEE para el desarrollo de su labor son apropiados? 4. ¿Considera que el trabajo que realiza se hace coordinadamente con los demás docentes de su área? 5. ¿La relación con sus colegas es buena?	
	3. Estabilidad laboral			7. ¿Se siente seguro y estable en su institución?	
TOTAL		100%	15		

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
1. Satisfacción laboral. sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas	1. Retribución económica.	33%	9	1. ¿El salario que percibe lo satisface?	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	2. Clima laboral.			2. ¿Existe compañerismo entre colegas de la institución educativa en la que labora? 3. ¿La relación con su coordinador es buena? 4. ¿La relación con los demás docentes de su Institución Educativa es buena?	
	3. Condiciones de trabajo.			5. ¿Usted cumple con las directivas y reglamentos de la institución educativa?	
	4. Acceso a equipos y herramientas.			6. ¿Para el desarrollo de su trabajo como docente en su IIEE, usted accede a equipos y herramientas necesarias y requeridas?	
2. Trabajo en Equipo. Es el desarrollo del trabajo en equipos o células de producción, en grupos de trabajo integrados y en actividades conjuntas, cuyo resultado es totalmente diferente y mejor. Chiavenato 2009	1. Comunicación.	41%	11	1. ¿La comunicación entre docentes dentro de su IE. Es buena? 2. ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones dentro de la plana docente? 3. ¿Usted tiene problemas para comunicarse con el director?	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	3. Coordinación.			6. ¿En la institución educativa donde labora se coordina y planifica las tareas a desarrollar?	
	4. Compromiso.			7. ¿Usted está dispuesto a apoyar en trabajos promovidos por su institución educativa fuera del horario laboral? 8. ¿Respetan los diferentes puntos de vista de sus colegas en la institución educativa?	
3. Capacitación. Acción destinada a desarrollar y fortalecer las capacidades del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal. Real Academia de la lengua Española. RAE	1. Acceso.	26%	7	1. ¿Usted accede a procesos de capacitación, promovidas por su Institución Educativa?	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	2. Pertinencia.			1. ¿Usted se siente parte de los logros obtenidos por su IIEE.? 2. ¿Su Formación profesional y fortalecimiento de capacidades le da seguridad para desempeñarse adecuadamente dentro de la Institución educativa?	
	3. Requerimiento.			7. ¿La capacitación que recibe es acorde a su necesidad de capacitación?	
TOTAL		100%	27		

ANEXO 04
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

ENCUESTA GENERAL				
DATOS DEL ENCUESTADO				
Edad				
Sexo: Masculino () Femenino ()				
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
	4	3	2	1
N° PREGUNTAS DE MOTIVACIÓN:	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
1 ¿Usted se siente a gusto con el trabajo que desarrolla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 ¿El trabajo que desarrolla le permite alcanzar los objetivos y metas que desea?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 ¿Su nivel de compromiso con el trabajo es alto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 ¿Usted asume a cabalidad las tareas a desarrollar en su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 ¿Se siente con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 ¿La puntualidad lo caracteriza a ud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 ¿Su jefe valora los aportes que usted brinda en el desarrollo de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 ¿Recibe algún incentivo por parte de la institución (comisión, felicitación, otros) cuando hace bien su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 ¿La remuneración que percibe es acorde al trabajo que realiza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 ¿Usted recibe beneficios, e incentivos de su institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 ¿Considera Ud. que la disposición de equipos, recursos y materiales que emplea su institución para su labor es apropiada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 ¿Considera usted que el trabajo que realiza se hace coordinadamente con los demás trabajadores de su área?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 ¿La relación con sus compañeros es buena?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 ¿La posición de la institución donde trabaja, en el sector o el medio es gratificante para Ud.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 ¿Se siente seguro y estable en su institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PREGUNTAS: DE DESEMPEÑO LABORAL:

1	¿La retribución económica que usted percibe, a Ud. le satisface?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Existe armonía y compañerismo entre los trabajadores de la Sub Gerencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿La relación con su jefe inmediato es buena?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿La relación con sus compañeros es buena?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Las condiciones en las que trabaja, para usted son satisfactorias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Usted cree que las reglas de trabajo son respetadas por todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	¿Para el desarrollo de su trabajo, usted accede a equipos y herramientas necesarias y requeridas ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿En el desarrollo de su trabajo usted cuenta con los equipos de protección necesarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Conoce las tareas que desempeña otras áreas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	¿Usted siente confianza en sus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	¿Se siente incómodo al trabajar con personas con personalidad distinta a la suya?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿En su área de trabajo se planifica y coordina las tareas de desarrollar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Se siente parte del equipo de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Se siente satisfecho con la organización del trabajo que actualmente tiene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Considera que en su área los trabajadores están comprometidos con el trabajo en equipo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Trabaja fácilmente con personas con puntos de vista diferente al suyo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿Tus conocimientos te dan seguridad para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿Usted recibe capacitación para el desarrollo de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Crees necesaria la capacitación en tu área de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿Te han impartido algún curso de capacitación fuera de la institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	¿Considera Ud. buena la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	¿La capacitación que le brinda su institución es oportuna y adecuada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	¿La capacitación que recibe es acorde a su necesidad de capacitación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO 05

N°	Datos Generales		Motivación intrínseca				Motivación extrínseca							
	I1	I2	I3 Logro de metas y objetivos personales	I4 Responsabilidad laboral	I5 Reconocimiento laboral	I6 Remuneración	I7 Entorno laboral	I8	I9	I10	I11	I12		
	Edad	Sexo	Se siente a gusto con trabajo	Permite alcanzar sus objetivos	Compromiso con el trabajo	Asume su responsabilidad	Se siente motivado y con energía	Cumple con los horarios	Su director valora los aportes que usted brinda	Es reconocido y recibe algún incentivo	Remuneración	Equipos y materiales son apropiados	Trabajo es coordinado	Relación con sus colegas
1	43	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	3	3
2	22	2	1	4	4	4	1	4	2	3	3	2	2	4
3	41	2	2	4	4	2	1	2	2	3	2	3	4	4
4	50	1	2	3	2	1	2	4	2	3	3	2	2	3
5	41	2	2	4	4	3	3	4	1	4	4	2	3	3
6	53	2	4	3	4	2	1	4	1	2	4	2	2	2
7	49	2	4	2	3	1	2	3	3	4	3	1	3	4
8	40	2	2	4	1	4	1	2	2	3	3	4	3	3
9	22	1	1	4	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4
10	51	1	4	1	2	4	1	2	4	3	3	1	3	3
11	40	2	4	4	2	3	3	2	1	4	2	2	2	4
12	22	1	3	2	3	3	2	3	2	4	4	2	2	2
13	39	1	3	3	3	4	1	2	3	2	4	4	4	4
14	45	1	4	1	2	3	3	1	4	5	3	3	2	3
15	43	1	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
16	47	1	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2

Desempeño laboral

Satisfacción laboral

Trabajo en equipo

Capacitación

I8 Retribución económica		I9 Clima laboral			I10 Condiciones de trabajo		I11 Acceso a equipos y herramientas		I12 Comunicación			I13 Coordinación		I14 Compromiso		I14 Acceso	I15 Pertinencia	
Salario satisface	lo Compañerismo entre colegas	Relación con coordinador	su Relación con los demás docentes	Cumple con las directivas y reglamentos	Usted accede a equipos y herramientas	Comunicación entre docentes	Expresa sus opiniones	Problemas para comunicarse	Problemas para comunicarse con el coordinador	Planifica tareas desarrollar	las a	Apoya en trabajos	Respeto los diferentes puntos de vista	Accede procesos de capacitación	Logros obtenidos	Formación profesional y fortalecimiento		
1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	4	1	4			
2	1	1	1	1	2	3	1	4	3	1	2	1	1	1	2			
4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4			
3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2	3			
4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2			
2	3	3	4	4	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2	3			
4	4	4	2	2	1	3	4	2	2	2	4	3	2	3	4			
3	2	2	2	4	2	4	2	4	3	3	3	2	4	2	3			
2	2	1	1	1	3	1	4	1	4	2	2	2	2	1	1			
4	2	3	3	4	4	4	2	1	2	1	2	3	2	4	3			
4	3	3	4	4	2	3	1	2	2	2	3	4	4	1	1			
1	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	2	2	1			
4	2	2	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	2	2	3			
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4			
3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2			
4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3			

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga Docente de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación 2019 I; y revisor del trabajo académico titulado

Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N.20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco.

De la estudiante Edelmira Livia Oros Arias, he constado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 15 de febrero del 2019.



Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&is=1&io=1078902688&su=1070756365

feedback studio Edelmira livia Oros Arias | Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundari. /0 2 de 7

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:
Bc. Edelmira Livia Oros Arias.

ASESOR:

Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 124

- Entregado a Universida...
Trabajos del estudiante: 177 trabajos
18 %
- repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet: 67 URL
15 %
- repositorio.unsa.edu.pe
Fuente de Internet: 3 URL
4 %
- mariluzmesa.blogspot...
Fuente de Internet: 2 URL
4 %
- dspace.unitru.edu.pe
Fuente de Internet: 3 URL
4 %
- es.scribd.com
Fuente de Internet: 9 URL
4 %
- www.monografias.com
3 %

Activar Windows. Excluir fuentes. Ve a Configuración para activar Windows.

Página: 1 de 40 Número de palabras: 6583 Text-only Report | High Resolution Activado 22:42 19/02/2019